

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan oleh suatu perusahaan (Jumawan & Mora, 2018). Sebagai aset terpenting dalam organisasi pemerintah, sumber daya manusia perlu diseleksi, dijaga, dan dikembangkan (Wirotomo dan Pasaribu, 2015). Pegawai Negeri sebagai bagian dari sumber daya aparatur perlu dikembangkan, didorong dan ditumbuhkan untuk mampu menunjukkan kinerja dan produktivitas kerja yang optimal dalam menyelenggarakan tugas-tugas pelayanan publik (Londong, Saerang, & Koleangan, 2019). Tuntutan untuk mengelola sumber daya manusia semakin kuat dengan adanya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UUASN). UUASN tersebut disusun untuk menjamin perlindungan pegawai negeri sebagai sebuah profesi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan pemerintah secara efektif dan efisien serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat berdasarkan prinsip tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tingkat kinerja. Menurut Abdullah (2013) kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik, input, output, konsekuensi, umpan balik. Program - program yang

direncanakan merupakan bentuk pengaplikasian visi dan misi instansi tersebut (Rahmawati, Gilang 2017). Dalam mencapai tugas dan tujuan organisasi tersebut diperlukan unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja, dan mekanisme kerja yang jelas (Irawan, Maarif, & Affandi, 2015). Menurut Boe (2014) pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan manfaat yang besar dalam organisasi tersebut. Begitupun sebaliknya pegawai yang mempunyai kinerja yang rendah akan sulit dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan pengetahuan, skill, dan perilaku pegawai membutuhkan pelatihan. Pelatihan diadakan untuk memberi kesempatan pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya (Andayani & Makian, 2016). Pelatihan pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan berkaitan dengan tugas dan fungsi agar dapat bekerja dengan baik (Londong, Saerang, & Koleangan, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan bagi pegawai adalah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian dalam bidang tertentu, sehingga pegawai akan terampil dalam melaksanakan tugasnya (Sidanti, 2015). Pelatihan ditujukan untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Secara singkat pelatihan bisa didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang (Rivai, 2010).

Pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Seperti yang dikatakan Mangkunegara (2007:67) kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki tingkat IQ diatas rata-rata dan pendidikan formal yang memadai dan terampil dalam melaksanakan tugasnya, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Selain pelatihan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja. Kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas suatu pekerjaan (Robbins, 2001). Setiap pegawai memiliki kemampuan yang tidak sama tidak berarti bahwa tiap pegawai dianggap lebih rendah dari yang lain (Tangkawarouw, 2019). Kemampuan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi prestasi dalam instansi, dimana hal ini menjadi pertimbangan atasan dalam memberikan penilaian (Wenas & Logor, 2015). Baik buruknya kemampuan pegawai tercermin dari hasil kerjanya baik dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Trawardani, 2015).

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan kedudukannya, Badan Kepegawaian Daerah memiliki fungsi perumus kebijaksanaan teknis di bidang kepegawaian serta memberikan

layananan penunjang penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten di bidang manajemen Kepegawaian Daerah.

Penilaian kinerja BKD tahun 2018 dilakukan dengan cara membandingkan target dan realisasi dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang didukung dengan data-data terkait unit teknis. Dengan mengacu pada sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja BKD tahun 2018, maka dapat diukur capaian kinerja berdasarkan realisasi kinerja tahun 2018 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Kinerja Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja
BKD Tahun 2018**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Terwujudnya PNS yang memenuhi kualifikasi jabatan	a. Persentase PNS yang memiliki kompetensi manajerial	100%	38%
		b. Presentase PNS yang menyelesaikan tugas belajar.	100%	30,23%

Sumber: BKD Tulungagung

Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada bidang pengembangan dan penilaian kinerja tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini diakibatkan oleh kurangnya kemampuan karyawan di bidang itu. Sehingga pencapaian kinerja tidak sesuai yang diharapkan.

Tabel 1.2 Data Kinerja Bidang Mutasi dan Kepegawaian BKD**Tahun 2018**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Terwujudnya PNS yang memenuhi kualifikasi jabatan	a. Persentase Pejabat Struktural yang memenuhi kualifikasi pendidikan formal	100%	90,63%
2.	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian	b. Persentase penerbitan SK Kenaikan Pangkat tepat waktu	100%	98,89%
		c. Persentase penerbitan SK Kenaikan Gaji Berkala tepat waktu	100%	100%
		d. Persentase penerbitan SK Pensiun tepat waktu	100%	100%

Sumber: BKD Tulungagung

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada bidang mutasi dan kepegawaian mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat indikator kinerja mencapai target yang telah ditetapkan. Sehingga ini sesuai yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Tabel 1.3 Data Kinerja Bidang Pengadaan dan Pembinaan ASN BKD**Tahun 2018**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Menurunnya pelanggaran disiplin aparatur	a. Persentase penyelesaian kasus indisipliner	100%	100%
		b. Persentase ketaatan PNS pada Jam Kerja Kantor	100%	99,78%

Sumber: BKD Tulungagung

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada bidang pengadaan dan pembinaan ASN sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari dua

indikator mengalami kenaikan. Sehingga pencapaian kinerja sesuai yang diharapkan.

Tabel 1.4 Data Kinerja Bidang Dokumen Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian Tahun 2018

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	a. Persentase penerbitan dokumen exiting pegawai tepat waktu	100%	100%
2.	Meningkatnya pemanfaatan IT dalam manajemen kepegawaian	b. Persentase penyelesaian pengaduan lewat media online	100%	67,19%
		c. Persentase kelengkapan fitur Sistem Informasi Pegawai Online	100%	100%

Sumber: BKD Tulungagung

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari beberapa indikator sudah mencapai target yang ditetapkan. Akan tetapi ada dua indikator yang belum terealisasi dikarenakan kurangnya presentase penyelesaian pengaduan lewat media online.

Dari keseluruhan data diatas menunjukkan ada beberapa sasaran kinerja yang belum tercapai di setiap bidang. BKD menetapkan sasaran strategis untuk mencapai tujuan dari instansi tersebut. Target kinerja pada BKD dinilai dari standar yang telah ditentukan seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja yang ada dalam BKD ini mempunyai target yang berbeda setiap bidang. Ada beberapa bidang yang telah mencapai target yang ditetapkan dan ada juga bidang yang mengalami penurunan yang disebabkan kemampuan setiap individu yang berbeda-beda.

Tabel 1.5 Data Kualitas Kerja

No	Kualitas Kerja	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya mutu pemanfaatan IT melalui akses data PNS yang akurat	100%	93,6%
2.	Meningkatnya mutu pemanfaatan IT melalui penyelesaian pengaduan media online	100%	74,65%
3.	Meningkatnya mutu pemanfaatan IT melalui kelengkapan fitur sistem	100%	100 %

Dari tabel kualitas kerja diatas menunjukkan bahwa meningkatnya mutu pemanfaatan IT melalui penyelesaian pengaduan online terjadi penurunan. Hal ini disebabkan dari 134 pengaduan hanya 76 pengaduan yang ditindak lanjuti yang mengakibatkan target tidak tercapai.

Tabel 1.6 Data Ketepatan Waktu Pelaksanaan Pekerjaan

No	Pelaksanaan Pekerjaan	Target	Pencapaian
1.	Persentase penerbitan dokumen exiting pegawai tepat waktu	100%	100%
2.	Persentase penerbitan SK Kenaikan Pangkat tepat waktu	100%	98,89%
3.	Persentase penerbitan SK Kenaikan Gaji Berkala tepat waktu	100%	100%
4.	Persentase penerbitan SK Pensiun tepat waktu	100%	100%

Sumber: BKD Tulungagung

Dari tabel 1.6 diatas dilihat dari ketepatan waktu karyawan BKD, hampir semua target tercapai dan memiliki presentase yang cukup. Salah satu target yang belum tercapai adalah penerbitan SK Kenaikan Pangkat. Hal ini disebabkan dari 34 usulan masih ada yang belum sesuai dengan persyaratan yang diberikan oleh BKD sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai BKD pelatihan diikuti oleh seluruh karyawan yang mempunyai etos kerja dan kinerja rendah ataupun sebaliknya. Pelatihan yang diadakan untuk pegawai BKD sangat berguna untuk mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemampuan yang dimiliki karyawan BKD itu berbeda – beda. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memahami teknologi. Hal ini bisa menjadi penghambat bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena diatas yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kemampuan (Studi Pada Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Tulungagung).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelatihan kerja, kemampuan dengan kinerja pegawai BKD Tulungagung?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Tulungagung?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan?
4. Apakah kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Tulungagung?
5. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan pada BKD Tulungagung?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak melebar, maka peneliti membatasi penelitian ini batasan masalahnya adalah yang menjadi obyek yang diteliti dibatasi pada pegawai tetap yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan pelatihan kerja, kemampuan dan kinerja pegawai BKD Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKD Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja secara signifikan terhadap kemampuan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai BKD Tulungagung.
5. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKD Tulungagung melalui kemampuan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dalam mengambil sebuah kebijakan untuk keberhasilan perusahaan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat memberikan informasi tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan agar dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

